

PROYECTO DE LEY

LEY PARA FLEXIBILIZAR LOS REQUISITOS DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO

Expediente N.º 19.370

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Justificación:

La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, Ley N.º 7600 y su reglamento, fue emitida hace casi dos décadas pero las expectativas laborales que generó no coinciden con la realidad actual, el impacto de esta legislación en la incorporación de personas con discapacidad al ambiente laboral costarricense no ha sido el esperado y el sector empleador ya sea público o privado, se ha mantenido poco anuente a la contratación de personas con discapacidad, esto a pesar de lo normado en la Ley N.º 7092, “Ley de Impuesto sobre la Renta” de 21 de abril de 1988 y sus reformas y el incentivo arancelario a favor de los empleadores que contratan personas con discapacidad.

Según datos estadísticos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), obtenidos del censo nacional de 2011, en Costa Rica hay 297.050 personas con discapacidad entre los 15 y 65 años, el 54% de las personas (162.022), carecen de empleo aun cuando tienen aptitudes para desarrollar alguna actividad. En el sector público labora el 7% de esta población, el 19% lo hace en la empresa privada y el 18% restante trabaja por su cuenta, trabaja en casas particulares o es ayudante sin recibir pago.

Un estudio elaborado entre el 2006 y el 2007 por el Observatorio de Desarrollo de la Universidad de Costa Rica, reveló que siete de cada diez personas con discapacidad con facultades para laborar están desempleadas, lo que refleja que el 80% de esta población vive en la pobreza debido a la falta de trabajo.

En nuestro país, las personas pueden acceder al trabajo mediante el sector público, la empresa privada y el auto empleo. El decreto ejecutivo N.º 36462-MP-MTSS, publicado en el diario oficial La Gaceta el 21 marzo 2011, reserva el 5% de plazas de cada institución pública para ser ocupadas por personas con

discapacidad que sean idóneas al puesto, pero es conocido la falta de mecanismos que promuevan el cumplimiento real de ese decreto.

Con el afán de incentivar y modificar la cultura que se ha evidenciado en las empresas a la hora de contratar personas con discapacidad, el 9 de setiembre de 1988 se aprobó el reglamento a la Ley N.º 7092, sobre el Impuesto a la Renta e Incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, donde se contemplan los beneficios arancelarios.

La Procuraduría General de la República le asignó al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (Cnree), el papel de rector en temas de discapacidad, y entre sus funciones se encuentra la emisión de certificados que las empresas solicitan para optar por los beneficios tributarios establecidos en el artículo 8 inciso b) de la Ley N.º 7092. A la respectiva solicitud se debe de adjuntar el certificado de diagnóstico médico del trabajador con discapacidad o supletoriamente el certificado establecido en la “Norma de Acreditación de la Discapacidad para el Acceso a Programas Sociales Selectivos y de Salud”, emitido por el Ministerio de Salud. La información se traslada a una comisión que lejos de ayudar en el proceso, más bien retarda la aplicación del beneficio en favor del empleado con discapacidad, por su naturaleza burocrática, pues debe valorar la aplicación de este incentivo al solicitante, no sin antes realizar una tortuosa inspección a la empresa, evaluar la factibilidad y dar sus recomendaciones, mientras la persona con discapacidad espera por ser contratada; importante mencionar que la certificación tendrá una vigencia de un año como si la discapacidad se fuese a “curar milagrosamente” y podrá prorrogarse a solicitud del patrono, siempre que se verifique que las condiciones laborales no han cambiado.

Según se expone, el poco interés empresarial hacia los incentivos tributarios, presentados en esta ley, se debe en gran parte a los engorrosos y excesivos trámites que deben realizar los interesados para reducir el impuesto de la renta de los salarios de las personas con discapacidad.

Existen creencias y razones que inciden en la desinformación sobre la discapacidad, las cuales influyen en los empleadores para no contratar personas con discapacidad, estas son:¹

- 1.- Insuficiente divulgación de los beneficios fiscales por contratación de personas con discapacidad (Ley N.º 7092).
- 2.- Percepción de altos costos de las adaptaciones al puesto de trabajo en las empresas.
- 3.- Perfil de competencias de las personas (nivel académico y capacitación) con discapacidad.

¹ Instituto Nacional de Aprendizaje, Revista Tecnia, volumen N.º 18, setiembre/diciembre 2008, “Trabajo de Igualdad de Oportunidades”, pág . 3.

Para agilizar estos trámites, la Defensoría de los Habitantes recomendó en un informe especial de empleo y discapacidad, presentado en el 2005 por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), una revisión de la norma a la luz de la Ley N.º 8220 de 4 de marzo de 2002, “Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos”, a efecto de que las gestiones de exoneración sean más expeditas y contribuyan con el interés de las empresas de obtener este beneficio.

Para poder incentivar y tomando en cuenta la necesidad de modificar el engorroso procedimiento que significa optar por los beneficios que otorga la Ley N.º 7092, se toma como marco de referencia la Ley Modificación de la Ley Reguladora de Todas las Exoneraciones Vigentes, su Derogatoria y sus Excepciones, N.º 7293, Ley N.º 8444, de 17 de mayo de 1995.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de los señores diputados y señoras diputadas el presente proyecto de ley, para reafirmar el respaldo Estatal hacia las personas con discapacidad.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA FLEXIBILIZAR LOS REQUISITOS DE CONTRATACIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO**

TÍTULO ÚNICO

Ámbito de aplicación

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- Definición. Se reconoce la discapacidad como un concepto que evoluciona y es el resultado de la interacción entre personas con deficiencias y las barreras debido al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, definida así por la Organización de Naciones Unidas, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley N.º 8661, del 29 de setiembre de 2008.

ARTÍCULO 2.- Beneficiarios. Cualquier empresa o comercio del sector privado que establezca relaciones laborales con personas con discapacidad, puede optar por los beneficios arancelarios derivados de la Ley N.º 7092, Sobre el Impuesto a la Renta, artículo 8, inciso b), en relación con los gastos deducibles de la renta bruta por la contratación de personas con discapacidad.

ARTÍCULO 3.- Exención. Requisitos. Para acceder a los beneficios mencionados en el artículo 1 de la presente ley, el empleador deberá formalizar la solicitud ante la Dirección General del Ministerio de Hacienda, presentar la constancia de discapacidad de la persona a emplear y copia del contrato laboral.

ARTÍCULO 4.- Emisión de la constancia. Para efectos de la presente ley, la constancia de discapacidad será otorgada por el Centro Nacional de Rehabilitación, Dr. Humberto Araya Rojas, o por el Departamento de Valoración de la Invalidez de la Caja Costarricense de Seguro Social, según corresponda, dicha constancia es emitida con vista en el expediente médico que lleva el centro de salud que atiende al interesado, la cual debe ser otorgada en un plazo no mayor a diez días hábiles.

ARTÍCULO 5.- Vigencia de la constancia. El Centro Nacional de Rehabilitación, Dr. Humberto Araya Rojas, o al Departamento de Valoración de la Invalidez de la Caja Costarricense determinará la vigencia de la constancia emitida al solicitante, tomando como referencia la discapacidad que la persona presente.

ARTÍCULO 6.- Impugnación de la constancia de discapacidad. Si la constancia de discapacidad resulta lesiva para los intereses del solicitante este podrá impugnarla mediante los recursos ordinarios de revocatoria y apelación ante la instancia que la emitió.

ARTÍCULO 7.- Vigencia del beneficio. La empresa o comercio gozará del beneficio tributario por un período fiscal, el cual podrá prorrogarse a solicitud del patrono durante el tiempo que se mantenga la relación laboral entre las partes.

ARTÍCULO 8.- Solicitud de prórroga. El trámite de prórroga del beneficio se debe de realizar antes del vencimiento del plazo de exención, comunicando por escrito al Ministerio de Hacienda, la continuidad laboral de la persona con discapacidad, a lo cual se debe adjuntar copia del contrato laboral y la respectiva constancia de discapacidad.

ARTÍCULO 9.- Extinción del beneficio. Como causales de extinción del beneficio están:

- a) Superación de la deficiencia física, mental o sensorial, de la persona contratada.
- b) Fallecimiento de la persona con discapacidad.
- c) Obtención del beneficio de forma irregular.
- d) Comprobación de irregularidades en las condiciones laborales.
- e) Incumplimiento o ruptura del contrato laboral.

ARTÍCULO 10.- Supervisión. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, será el ente responsable de supervisar y verificar las adecuadas condiciones laborales para las personas con discapacidad, por lo que cualquier irregularidad dará apertura a una investigación por parte del Ministerio de Trabajo y la extinción de los beneficios tributarios.

ARTÍCULO 11.- Derogación. Derógase el artículo 12, inciso b), del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Decreto Ejecutivo N.º 18455-H, referente a la certificación extendida por el Consejo Nacional de Rehabilitación y derógase la “Comisión para la aplicación del incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad”.

Rige a partir de su publicación.

Óscar López
DIPUTADO

16 de octubre de 2014.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Especial dictaminadora de los proyectos de ley sobre temas vinculados con las personas con discapacidad, la cual se tramitará bajo el Expediente N.º 19.181.

1 vez.—O. C. N° 24389.—Solicitud N° 22836.—C-95740.—(IN2014077870).